



FOTO: RAPHAEL SIERRA P.

esa brecha.

**- ¿Cuáles son las consultas que más realizan los trabajadores a la SUSESO?**

-Principalmente somos la última instancia de reclamación administrativa mayoritariamente de licencias médicas rechazadas que siguió la ruta de otorgamiento, rechazo del asegurador (Isapre o Compín) donde el trabajador tiene derecho a reclamar. De las 200 mil reclamaciones que recibimos al año, como un 70% son por licencias médicas rechazadas o reducidas y otros 10% de esos 200 mil, son por salud laboral, que es principalmente, calificación de origen de enfermedad.

**-¿Tienen mediciones de cuánto tardan en responder las consultas de las personas trabajadoras?**

-Estamos en un proceso de mejora de reducción de stock de casos sin responder y esperamos que en diciembre podamos emitir algún informe que sea bastante más auspicioso de lo que hoy día estamos y de lo que queremos.

**-Sobre la situación de la Compañía Siderúrgica Huachipato, ¿qué condiciones de salud y trabajo pueden exigir los trabajadores que serán desvinculados de la empresa en poco tiempo más?**

-Como cualquier trabajador, sea de Huachipato u otra empresa, el empleador siempre tiene la obligación que está consagrada en nuestro Código del Trabajo de realizar todas las acciones eficientes y efectivas para un entorno sano y seguro, por lo tanto, eso ocurre hasta el último día en el cual el trabajador se está desempeñando en una empresa.

Además, existen obligaciones más allá del empleador, de los organismos administradores que administran el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entiéndase las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), que tiene obligaciones en algunos casos, cuando se dan exposiciones a algunos riesgos específicos, de hacer vigilancia a la salud posterior, de hacer seguimiento del estado de salud de los trabajadores pero son para casos normados por el Ministerio de Salud. Habría que ver si existen esos riesgos y, por lo tanto, después sigue la obligación, si es que existieran, con la mutualidad.

**-¿Puede ser la doble presen-**



**cia un factor de riesgo considerando, por ejemplo, variables de altas temperaturas como en los altos hornos que ocupa Huachipato o por labores en alturas?**

-El tema de la doble presencia es un riesgo psicosocial que tiene que ser gestionado y es parte de cualquier riesgo que debe gestionarse correctamente un empleador. Otro tipo de riesgo, sean de temperaturas, químicos, biológicos u otros, también tienen que seguir un procedimiento de gestión de esos riesgos, es decir, en Huachipato o cualquier empresa, en lo que el proceso de gestión de riesgo adecuado está en que el empleador tiene que ser capaz de, primero, hacer un levantamiento de cómo se realiza el proceso productivo o la entrega de un servicio; segundo, identificar cuáles son los peligros asociados a esos procesos; tercero, cuáles son los riesgos, medir la probabi-

lidad de ocurrencia y el daño que puede generar, entre otros. Y cuarto, establecer medidas preventivas que vaya a la base de la causa que pueda originar ese riesgo y, obviamente, una mejora continua permanente de esa revisión.

**-¿Cómo se puede proteger la salud mental de trabajadores que se encuentran hoy día negociando la salida de su empresa?**

-Hay que referirse también a la protección de la salud mental en general, porque hoy día es algo muy relevante, entendiendo que, del total de enfermedades profesionales y reconocidas como laborales en el país, en 2023, el 68% fue por salud mental y en Biobío es parecido, un poco menor, pero también está por sobre el 50%.

Por lo tanto, hay un tema que hay que proteger y gestionar, más que cuando alguien se enferma hay que darles las prestaciones

médicas económicas, el tema es cómo ponemos en el centro la prevención de riesgos. Y en ese sentido, prevenir el daño a las personas trabajadoras. En el ámbito de la salud mental está establecido, primero, medirlo, seguir el mismo proceso, identificarlo, medirlo y se gestiona el establecimiento de medidas preventivas. Hace ya mucho tiempo, desde 2014, es obligación en Chile a través de un protocolo que estableció el Ministerio de Salud, que es el protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo, que se debe hacer este proceso y se debe partir por hacer una medición de esos riesgos que se hace a través del Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral en Salud Mental, más conocido como SEALSM de la SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social).

**OPINIONES**

Twitter @DiarioConce  
contacto@diarioconcepcion.cl